



---

# VERÖFFENTLICHUNG GEMÄSS § 65A BWG

Veröffentlichung betreffend Corporate Governance und Vergütung gemäß § 65a BWG

## **Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von GeschäftsleiterInnen, Aufsichtsratsmitgliedern und InhaberInnen von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG)**

Für Geschäftsleitung, Aufsichtsratsmitglieder und InhaberInnen von Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die Porsche Bank AG hat in ihrer Fit & Proper Policy die Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung dargelegt. Diese Policy wird laufend und anlassbezogen aktualisiert.

Die Fit & Proper Policy der Porsche Bank definiert spezifische Anforderungen betreffend die fachliche Kompetenz und erforderliche Erfahrungen, die persönliche Zuverlässigkeit, ausreichende zeitliche Verfügbarkeit und Unvoreingenommenheit, die von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats und von Schlüsselfunktionen erfüllt sein müssen.

Sämtliche bestehende und neu bestellte Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie alle InhaberInnen von Schlüsselfunktionen wurden einer Fit & Proper-Evaluierung unterzogen.

## **Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)**

Aufgrund der Qualifizierung der Porsche Bank AG als Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung gemäß § 5 Abs. 4 BWG seit 01.01.2022 wurde entsprechend der gesetzlichen Bedingungen ein Nominierungsausschuss, dessen konkrete Aufgaben in § 29 BWG vorgegeben sind, eingerichtet. Der Nominierungsausschuss unterstützt die für die Personalauswahl zuständigen Organe (Aufsichtsrat und Hauptversammlung) bei der Auswahl der Mitglieder für die Geschäftsleitung und für den Aufsichtsrat und achtet dabei insbesondere auf ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf Diversitätsaspekte.

Es wurde eine Zielquote von 30,0000 % für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat sowie Vorstand der Porsche Bank AG festgelegt, die bis 2030 erreicht werden soll. Zur Erreichung der Zielquote, und um der Chancengleichheit für alle Geschlechter zu entsprechen, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine ausgewogene Zusammensetzung des Personals in Führungspositionen zu gewährleisten und damit einen ausgewogenen Pool von BewerberInnen für Aufsichtsrat und Geschäftsleitung sicherzustellen. Zudem werden Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Vertretung aller Geschlechter in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat selbst ergriffen. Die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats werden im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht, Alter und Herkunft bzw. interkulturelle Erfahrung beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Dem Nominierungsausschuss obliegt überdies die jährliche Bewertung der Fit & Proper-Eignung der Geschäftsleiter, der anderen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit unter Bedachtnahme auf Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des jeweiligen Organs. Diese Eignungsprüfung wird vom Nominierungsausschuss in seiner mindestens einmal jährlich stattfindenden Sitzung durchgeführt und darüber der Gesamtaufwichtsrat informiert.



Es besteht kein Anlass, ein Mitglied des Vorstands oder ein Mitglied des Aufsichtsrats für nicht geeignet anzusehen.

## **Umsetzung der Vergütungspolitik (§ 39b BWG inklusive Anhang zu 39b)**

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bildet die Richtlinie zur Vergütungspolitik in der Porsche Bank AG. Sie berücksichtigt die vergütungsrechtlichen Vorgaben des Bankwesengesetzes (BWG), konkretisiert durch das Rundschreiben der Finanzmarktaufsicht über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken, die Leitlinien für solide Vergütungspolitik der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) in der Fassung EBA GL 2021/04 vom 2. Juli 2021 (EBA-GL) sowie der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Kommission.

Die Richtlinie zur Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat erstmalig am 06.12.2011 genehmigt und wird regelmäßig einem Review unterzogen und dem Vergütungsausschuss sowie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorlegt. Ebenso werden die Einhaltung der Grundsätze und deren Umsetzung überprüft. Die Vergütungsphilosophie ist der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der durch die Porsche Bank AG getätigten Geschäfte angemessen. Sie ist mit dem Risikomanagement der Porsche Bank AG vereinbar, diesem förderlich und unterstützt die angeführten Werte und Ziele (§ 39b BWG Anlage 1 Z 1). Die Vergütungspolitik und -praktiken sind geschlechtsneutral (§ 39b BWG Anlage 1 Z 1a). Die Erreichung langfristiger und kurzfristiger Ziele findet in der Bonuskalkulation deutliche Berücksichtigung. Ein individueller Anreiz, unangemessene Risiken einzugehen oder zu tolerieren, ist nicht gegeben. Auch allfällige Interessenskonflikte werden vermieden (Z 2 der Anlage zu § 39b BWG). Die GeschäftsführerInnen und Hauptabteilungsleiter der Porsche Bank Gruppe sind über die Struktur der Geschäftsordnungen an die Weisungen des Vorstands gebunden.

Die Vergütungsrichtlinie unterscheidet zwischen generellen Grundsätzen, die auf alle MitarbeiterInnen der Porsche Bank AG anwendbar sind, und speziellen Grundsätzen, die nur die GeschäftsleiterInnen sowie RisikokäuferInnen, MitarbeiterInnen mit Kontrollfunktionen und MitarbeiterInnen, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsführung und RisikokäuferInnen angehören, sowie identifizierte MitarbeiterInnen, deren Tätigkeit sich ebenso wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirkt, betrifft. Die Vergütung von identifizierten MitarbeiterInnen richtet sich nach ihrer persönlichen Leistung sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Sie sind an die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung geknüpft. Für identifizierte MitarbeiterInnen mit Ausnahme der MitarbeiterInnen in Kontrollfunktionen wurden wesentliche Parameter definiert. Diese umfassen kurzfristige und langfristige Ziele betreffend Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), Risikoauslastung ICAAP und Eigenmittelquote. Für Mitglieder des Vorstands gelten zusätzlich zu den vorgenannten Parametern die Parameter des Sondervergütungsprogrammes: EBIT, Risikoauslastung ICAAP, Eigenmittelquote, VW Jahresbonus und VW Langzeitbonus.

Weitere Details zur Vergütungspolitik sind dem jeweils aktuellen Offenlegungsbericht der Porsche Bank AG zu entnehmen.



## **Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)**

Neben dem Nominierungsausschuss wurde unter anderem auch ein Vergütungsausschuss aufgrund des Eintretens der Voraussetzungen zur Qualifizierung der Porsche Bank AG als Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung mit 01.01.2022 eingerichtet.

Der Vergütungsausschuss der Porsche Bank AG unterstützt den Aufsichtsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben hinsichtlich der Vergütung/des Bonus des Vorstands bzw. anderer bonusberechtigter MitarbeiterInnen. Er unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Vergütung des in der Richtlinie zur Vergütungspolitik definierten Anwendungsbereichs, überwacht die Vergütungspolitik und -praktiken und die vergütungsbezogenen Anreizstrukturen in Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen von AktionärInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionierenden Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität. Die festgesetzte Vergütungspolitik wird regelmäßig kontrolliert und bei Bedarf dem Aufsichtsrat Änderungsvorschläge unterbreitet.

Die Sitzungen des Vergütungsausschusses finden zumindest einmal im Jahr statt. Der Vergütungsausschuss der Porsche Bank Aktiengesellschaft besteht aus insgesamt drei Mitgliedern, wobei eine Person über Fachkenntnis und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik verfügt (Vergütungsexperte) und ein Mitglied aus dem Kreis der ArbeitnehmervertreterInnen ernannt wurde.

## **Daten über Niederlassungen und Gesamtkapitalrentabilität (§ 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG)**

Die Porsche Bank AG wickelt ihre Geschäfte ausschließlich am Standort Vogelweiderstraße 75, 5020 Salzburg ab. Es bestehen keine Zweigniederlassungen (Filialen) im Ausland.

Weitere Informationen, insbesondere alle Angaben nach § 64 Abs. 1 19 BWG, sind im jeweils aktuellen Geschäftsbericht veröffentlicht.